

Третье. В законы субъектов Федерации о референдумах субъектов Федерации включить отдельные главы, разъясняющие порядок проведения референдумов по вопросам образования, преобразования и упразднения субъектов Федерации. Указанные главы, по нашему мнению, должны регламентировать процессуальные сроки проведения референдумов в субъектах Федерации, заинтересованных в образовании нового субъекта Федерации, условия признания референдумов состоявшимися, а решения на референдуме принятым; а также процессуальные сроки представления Президенту РФ уполномоченными государственными органами субъектов Федерации данных о результатах таких референдумов.

Безусловно, что в каждом субъекте Федерации, заинтересованном в образовании нового субъекта Федерации, проводится свой референдум в соответствии с их собственным законодательством о референдуме. Все референдумы проходят в один временной отрезок и формулировки вопросов, выносимых на референдумы во всех субъектах Федерации должны совпадать.

Четвертое. Принять законы субъектов Федерации, предметом которых должны стать иные вопросы, касающиеся образования, преобразования и упразднения субъектов Федерации.

Пятое. На федеральном и региональном уровнях государственной власти урегулировать вопросы о роли органов государственной власти субъектов Российской Федерации в процессе принятия федерального конституционного закона об образовании нового субъекта в составе Российской Федерации, на основании которого вносятся соответствующие изменения в Конституцию Российской Федерации. В частности, порядок совместной работы органов Федерации и органов государственной власти субъектов Федерации, заинтересованных в образовании нового субъекта Федерации; учета мнения, рекомендаций и предложений органов государственной власти данных субъектов Федерации. А также порядок участия органов государственной власти субъектов Федерации в разработке проекта федерального конституционного закона, при рассмотрении и одобрении федерального конституционного закона палатами Федерального Собрания РФ.

По нашему мнению, принципиальный подход к решению указанных проблем можно сформулировать следующим образом. Если проект федерального конституционного закона об образовании нового субъекта в составе Российской Федерации разрабатывается органами государственной власти Российской Федерации, то в этом случае нужно предоставить органам государственной власти субъектов Российской Федерации право вносить рекомендации и предложения, которые должны приниматься во внимание. А если проект федерального конституционного закона об образовании нового субъекта в составе Российской Федерации разрабатывается органами государственной власти субъектов Федерации, то процедура его разработки должна быть рамочно установлена на федеральном уровне и подробно регламентирована в законодательстве субъектов Федерации, вплоть до принятия субъектами Федерации решения о направлении проекта данного федерального конституционного закона Президенту РФ для внесения его в Государственную Думу.

Шестое. Субъекты Федерации совместно и при помощи федерального центра должны определить перечень федеральных и региональных нормативных правовых актов, подлежащих отмене, изменения и дополнению, а также перечень и содержание нормативных правовых актов, принятие которых требуется в связи с образованием нового субъекта Федерации.

В заключение отметим, что вести речь об объединении субъектов Федерации, в частности, Тюменской области, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов, на наш взгляд, можно в том случае, если правовые, экономические и политических плюсы укрупнения субъектов Федерации перевесят связанные с этими процедурами издержки.

Примечания

¹ Российская газета. 2001. 20 декабря.

*Ю.В. Носова
(Екатеринбург)*

МОТИВАЦИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ. СПОСОБЫ УЛУЧШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация. Трудовая мотивация — это процесс стимулирования отдельного исполнителя или груп-

пы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ.

Многие экономисты-теоретики считают деньги единственным мотивирующим фактором. Согласно их трактовке, люди — это чисто экономические существа, работающие только для получения средств, необходимых для приобретения пищи, жилища, одежды и так далее. Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, показывают и доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, сложны и многообразны. Основные из них: потребности, интересы, мотивы и стимулы. «Внутреннее» вознаграждение человек получает от работы, ощущая значимость своего труда, испытывая чувства к определенному коллективу, удовлетворение от общения, дружеских отношений с коллегами. «Внешнее» вознаграждение — это зарплата, продвижение по службе, символы служебного статуса.

Способы улучшения мотивации труда объединяются в пять относительно самостоятельных направлений: материальное стимулирование, улучшение качества рабочей силы, совершенствование организации труда, вовлечение персонала в процесс управления. Материальное стимулирование включает совершенствование системы заработной платы, предоставление возможности работникам участвовать в собственности и прибыли предприятия. Метод повышения оплаты труда может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном итоге происходит определенное наложение или привыкание к этому виду воздействия. Одностороннее воздействие на работников лишь денежными методами не может привести к долговечному подъему производительности труда. Потребность в деньгах будет расти до определенного предела, который зависит от уровня жизни работников, после которого деньги станут условием нормального психологического состояния, сохранения человеческого достоинства. Здесь в качестве доминирующих могут выступить другие группы потребностей, связанные с потребностью в творчестве, достижении успехов и так далее.

Потребности постоянно меняются, поэтому мотивация, которая сработала один раз, не обязательно окажется эффективной и в дальнейшем. С развитием личности, как известно, расширяются и возможности, потребности в самовыражении. Из чего следует вывод, что процесс мотивации путем удовлетворения потребностей бесконечен.

Следующее направление улучшения мотивации — совершенствование мотивации труда — содержит постановку целей, расширения трудовых функций, обогащения труда, производственную ротацию, применение гибких графиков работы, улучшение условий труда. Постановка целей — это правильно поставленная цель путем формирования ориентации на ее достижение. Расширение трудовых функций подразумевает внесение разнообразия в работу персонала, а именно: увеличение числа операций, выполняемых одним работником. В результате чего удлинится рабочий цикл каждого работника и растёт интенсивность труда. Обогащение труда даёт человеку возможность роста, творчества, ответственности, включение в его обязанности функций планирования и контроля за качеством продукции. Ещё одна сторона этой проблемы — низкая трудовая культура самих работников. Работая в неудовлетворительных санитарно-гигиенических условиях долгое время, человек не умеет и не хочет правильно организовать свое рабочее место. В последние годы на предприятиях стали внедряться японские методы управления производительности, одним из которых является повышение культуры производства.

Элементами трудовой морали является соблюдение нижеприведенных принципов:

1. Ликвидация ненужных предметов на рабочем месте;
2. Грамотное расположение и хранение нужных предметов;
3. Постоянная чистота и порядок на рабочем месте;
4. Постоянная готовность рабочего места к проведению работы;
5. Дисциплина и соблюдение перечисленных принципов.

Заинтересованность работников в поддержании в хорошем состоянии своего рабочего места оценивается увеличением на 10–15% тарифной части заработка. Применение такой системы повышает уровень культуры производства и приводит к росту увеличения труда.